

## **BAB 5**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1. Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Hipotesis 1 yang menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja para karyawan CV. Kharisma Jaya Surabaya diterima. Sehingga dapat dikatakan bahwa dengan meningkatkan motivasi maka kepuasan kerja karyawan juga akan meningkat.
2. Hipotesis 2 yang menyatakan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja para karyawan karyawan CV. Kharisma Jaya Surabaya ditolak. Hal ini karena pengaruh yang terjadi antara kepemimpinan dan kepuasan kerja di karyawan CV. Kharisma Jaya Surabaya adalah pengaruh negatif. Sehingga dapat dikatakan bahwa dengan meningkatkan kepemimpinan maka justru kepuasan kerja karyawan akan mengalami penurunan.
3. Hipotesis 3 yang menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja para karyawan CV. Kharisma Jaya Surabaya diterima. Sehingga dapat dikatakan bahwa dengan meningkatkan budaya organisasi maka kepuasan kerja karyawan juga akan meningkat.
4. Hipotesis 4 yang menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja para karyawan CV. Kharisma Jaya Surabaya diterima. Sehingga dapat dikatakan

bahwa dengan meningkatkan motivasi maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

5. Hipotesis 5 yang menyatakan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja para karyawan CV. Kharisma Jaya Surabaya diterima. Sehingga dapat dikatakan bahwa dengan meningkatkan kepemimpinan maka kinerja karyawan juga akan meningkat.
6. Hipotesis 6 yang menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja para karyawan CV. Kharisma Jaya Surabaya ditolak karena hasil yang diperoleh menunjukkan tanda kurang signifikan. Sehingga dapat dikatakan bahwa dengan meningkatkan budaya organisasi maka kinerja karyawan tidak akan meningkat.
7. Hipotesis 7 yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja para karyawan CV. Kharisma Jaya Surabaya diterima. Sehingga dapat dikatakan bahwa dengan meningkatkan kepuasan kerja maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

## **5.2. Saran.**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi pihak CV. Kharisma Jaya Surabaya

Untuk dapat meningkatkan terhadap kinerja karyawan hendaknya pihak CV. Kharisma Jaya Surabaya lebih memperhatikan motivasi yaitu dengan meningkatkan sarana dan prasarana bagi karyawan. Sedangkan kepemimpinan yang lebih ditingkatkan yaitu atasan menjelaskan tugas baru kepada karyawannya, sehingga dalam penelitian ini ditemukan

bahwa motivasi dan kepemimpinan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Akan tetapi pihak CV. Kharisma Jaya Surabaya juga harus memperhatikan peningkatan budaya organisasi dalam perusahaan karena dalam penelitian ini budaya organisasi dapat berakibat menurunnya kinerja karyawan. Selain itu berdasarkan hasil penelitian ini disarankan bagi pihak CV. Kharisma Jaya Surabaya untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja maka harus memperhatikan motivasi dengan cara memberikan hadiah bagi karyawan yang berprestasi dan meningkatkan keamanan karyawan. Sedangkan budaya organisasi yang lebih ditingkat dengan cara sistem kerja tim, sehingga dalam penelitian ini ditemukan bahwa motivasi dan budaya organisasi dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Akan tetapi pihak CV. Kharisma Jaya Surabaya juga memperhatikan peningkatan kepemimpinan dalam perusahaan karena dalam penelitian ini kepemimpinan yang meningkat dapat berakibat menurunnya kepuasan kerja.

2. Bagi para akademisi dan pembaca untuk memperluas penelitian dengan mempertimbangkan variabel-variabel lainnya yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, contohnya, *variable stress kerja*, *organizational citizenship behavior*, komitmen organisasi, dan variabel-variabel lain yang telah terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKAAN

- Adjie, Muchlis, 2010, Penilaian Mantan Peserta Program *Criminon Therapeutic Community (TC)* Tentang Efektifitas Pembinaan Rehabilitasi Penyalahgunaan Ulang Narkotika.  
(<http://lontar.ui.ac.id/file?file=digital/131395-T%2027487Penilaian%20mantan-Metodologi.pdf>, diunduh 8 Maret 2013).
- Brahmasari, Ida ayu; Suprayetno, Agus, 2008, Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan, *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 10, No. 2, September:hal 124-135.
- Cahyono, Ari, 2012, Analisa Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dosen dan Karyawan di Universitas Pwiyatan Daha Kediri, *Jurnal Ilmu Manajemen, Revitalisasi*, vol. 1, No.1, Juni.
- Daft, R . L., 2011, *New Era Of Management*, Jagakarsa, Jakarta, edisi Sembilan, penerbit: Salemba Empat.
- Ferdinand, Augusty, 2002, *Structural Equation Modeling Dalam Penelitian Manajemen*, Semarang, edisi Dua, penerbit: Universitas Diponegoro.
- <http://elna.students.perbanas.ac.id/files/2012/12/Picture4.jpg> ( Diunduh tanggal 17 April 2013 )
- <http://muzavipahlevi.files.wordpress.com/2011/04/aktualisasi.png>  
( Diunduh tanggal 17 April 2013 )
- Kesuma, Ali, 2007, Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai, *Bisma Jurnal Bisnis dan Manajemen*, Vol. 1, No. 4, Desember:hal 310-322.
- Koesmono, H. Teman, 2005, Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur,

*Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, Vol. 7, No. 2, September:hal 171-188.

Kusumawati, R., 2008, Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan, Semarang: Program Pascasarjana Universitas Diponegoro Semarang.

Ladia, Farhatin, 2009, Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Pendidikan Madrasah.  
([http://lontar.ui.ac.id/file?file=digital/127612-T%2026403-Pengaruh %20motivasi-Metodologi.pdf](http://lontar.ui.ac.id/file?file=digital/127612-T%2026403-Pengaruh%20motivasi-Metodologi.pdf), diunduh 8 maret 2013).

Mathis, R. L., and Jackson, J. H., 2004, *Human Resource Management (Terjemahan)*, Jagakarsa, Jakarta, edisi Kesepuluh, Salemba Empat.

Munizu, M., 2010, Persepsi Budaya Organisasi dan Komitmen Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank, *Jurnal Keuangan dan Perbankan*, Vol. 14, No. 1, Januari: hal. 98-109.

Ratnam, 2011-2012, Impact of Organization Culture on Job Satisfaction of Employees in Insurance Industry, *KKIMRC IJRFA*, vol. 1, no. 2, Desember-Februari.

Robbins, S. P., dan Judge, T. A., 2008, *Perilaku Organisasi*, edisi 12., Jagakarsa, Jakarta:salemba empat.

Soedjono, 2005, Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan Pada Terminal Penumpang Umum Surabaya, *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, vol. 7, no. 1, hal: 22-47.

Yamin, S., dan Kurniawan, H., 2009, *Structural Equation Modeling*, Jagakarsa, Jakarta, Salemba Empat.